

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SDN 005 SEKOLAQ MULIAQ DI KUTAI BARAT

Elvira Widarti, Titin Ruliana, Elfreda Aplonia Lau

Fakultas Ekonomi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia

ABSTRACT

The purpose of this thesis is to find out whether the style of leadership and the working environment have a significant effect on the performance of an employee or not at SDN 005 Sekolaq Muliaq in West Kutai. And to find out which of the leadership style and work environment that most influence on employee performance at SDN 005 Sekolaq Muliaq in West Kutai.

The problem in this research is the first; whether the style of leadership and working environment significantly influence employee performance SDN 005 Sekolaq Muliaq in West Kutai. second; whether the leadership style significantly influence employee performance SDN 005 Sekolaq Muliaq in West Kutai. Third; whether the work environment significantly influence employee performance SDN 005 Sekolaq Muliaq in West Kutai.

Basic theory used is the theory of Human Resource Management, with the hypothesis that the first hypothesis is the leadership style and working environment significantly influence employee performance, and the second hypothesis is the work environment has a more dominant influence on the performance of employees at SDN 005 Sekolaq Muliaq in West Kutai.

The analytical tool used is using classic assumption test and multiple linear regression analysis.

The result of the calculation is known that independent variables (leadership style and work environment variables) together - equally significant influence on employee performance SDN 005 Sekolaq Muliaq in West Kutai once declared first hypothesis is accepted.

It found that the variables of leadership style and working environment is partially significant effect on the performance of employees at SDN 005 Sekolaq Muliaq in West Kutai, with variable working environment more dominant influence on the performance of employees at SDN 005 Sekolaq Muliaq in West Kutai. Once declared second hypothesis is accepted.

Keywords: leadership style, work environment, and employee performance

PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peranan penting dalam upaya mewujudkan kualitas sumber daya manusia. Sekolah sebagai salah satu sarana pelayanan masyarakat dibidang pendidikan, mengemban tugas sebagai pendidik dan pengajar bagi anak-anak, dituntut untuk dapat melaksanakan tugas mengajar dan tugas lainnya dengan lebih optimal. Untuk memperoleh kinerja yang baik maka beberapa hal yang mempengaruhinya adalah gaya kepemimpinan sang pemimpin dan juga lingkungan kerja yang nyaman.

Seorang pemimpin dalam tugasnya harus mampu memberi pengaruh dan menggunakan pengaruhnya untuk menggerakkan bawahannya untuk bekerja dengan baik kearah tercapainya tujuan – tujuan yang ingin dicapai.

Lingkungan kerja yang nyaman dan bersih akan memudahkan pegawai untuk bekerja dan berpikir lebih tenang, dalam menghadapi pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman juga dapat berupa lingkungan diantara para pegawai yang damai dan bekerjasama dengan baik.

Rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah: “Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SDN 005 Sekolaq Muliaq di Kutai Barat? , apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SDN 005 Sekolaq Muliaq di Kutai Barat?, dan apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SDN 005 Sekolaq Muliaq di Kutai Barat?”.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengamati pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di SDN 005 Sekolaq Muliaq di Kutai Barat.

DASAR TEORI

Faustini Cardoso Gomes(2003 : 4 – 5), Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan pemanfaatan personil (pegawai) bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran

dan tujuan – tujuan individu , organisasi, masyarakat, nasional dan internasional.

Melayu S.P. Hasibuan (2007 : 21) fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

1. Perencanaan (*human resources planning*)
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan (*direction*)
4. Pengendalian (*controlling*)
5. Pengadaan (*procurement*)
6. Pengembangan (*development*)
7. Kompensasi
8. Pengintegrasian (*integration*)
9. Pemeliharaan (*maintenance*)
10. Kedisiplinan
11. Pemberhentian (*separation*)

S. P. siagian (2002 : 62-63) Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya, sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangkannya

Alex S. Nitisemito .(1999 : 182) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Anwar Prabu Mangkunegara (2004 : 67), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Jangkauan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada SDN 005 Sekolaq Muliaq di Kutai Barat. Dengan responden sampel 30 orang pegawai. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara penelitian di lapangan (*Field work research*), yaitu melalui wawancara dan kuisioner. Dan juga dengan cara penelitian perpustakaan (*library research*) .

Alat analisis data

Alat analisis yang digunakan yaitu dengan uji asumsi klasik, yakni uji normalitas, uji

heteroskedastisitas, uji multikolinieritas dan uji autokorelasi, dan juga menggunakan analisis regresi linier berganda (J. Supranto, 2004 : 208) dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Uji hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Hipotesis diterima jika Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y), hipotesis ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

2. Uji F (Uji Serentak)

Hipotesis diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). hipotesis ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, yaitu variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) secara bersama – sama tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

HASIL PENELITIAN

Tabel 4.2 rekapitulasi data hasil kuisioner

No Responden	(X_1)	(X_2)	(Y)
1	2.75	2.33	3
2	2.5	2.33	2.5
3	2.5	2.67	2.75
4	2.5	2.67	3.25
5	2.5	2.67	3.25
6	2.75	2.33	3
7	2.75	2.33	3
8	3	2.67	3
9	2.25	2.67	3
10	3	2.67	2.75
11	2.5	3	2.75
12	3	3	3.5
13	2.75	2.67	3.5

14	2.75	3	3.25
15	2.75	2.67	3.25
16	2.75	3	3
17	2.5	3	3.25
18	2.5	3	3
19	3	3	3.25
20	3	3.33	3.5
21	3	2.67	3.25
22	3	3.33	3.25
23	2.5	3	3.25
24	2.25	2.67	2.5
25	2.75	3.33	3
26	2.75	2.67	2.75
27	3.25	2.33	3
28	2.75	2.67	3
29	2.75	2.67	3
30	3.25	2.67	3.25

Sumber : Hasil penelitian yang diolah

Regresi Linier Berganda

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 19 diperoleh persamaan regresi berganda $Y = 1,092 + 0,377X_1 + 0,340X_2$. yang berarti nilai konstanta sebesar 1,092 , menunjukkan apabila faktor gaya kepemimpinan dan lingkungan diabaikan maka kinerja pegawai pada SDN 005 Sekolaq Muliaq di Kutai Barat tetap ada.

Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai koefisien sebesar 0,377, hal ini menunjukkan hubungan yang positif antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada SDN 005 Sekolaq Muliaq di Kutai Barat.

Variabel X_2 (lingkungan kerja) memiliki nilai koefisien sebesar 0,340 ,hal ini menunjukkan hubungan positif antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada SDN 005 Sekolaq Muliaq di Kutai Barat.

Pengujian Hipotesis

a) Hipotesis pertama menggunakan Uji F (serentak)

Dari hasil analisis tabel anova diketahui nilai F_{hitung} adalah 5,675 dan F_{tabel} sebesar 3,354 artinya F_{hitung} sebesar $5,675 > F_{table}$

3,354, maka hipotesis dapat diterima. Dengan demikian hipotesis pertama mengatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan variabel lingkungan secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada SDN 005 Sekolaq Muliaq di Kutai Barat dapat diterima.

b) Hipotesis kedua menggunakan uji t (parsial)

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS 19 diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 2,299 dan t_{tabel} 2,052. Nilai t_{hitung} 2,299 > t_{tabel} 2,052 , artinya gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada SDN 005 Sekolaq Muliaq di Kutai Barat.

Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja adalah sebesar 2,346 dengan t_{tabel} sebesar 2,052. Dengan demikian t_{hitung} 2,346 > t_{tabel} 2,052, hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada SDN 005 Sekolaq Muliaq di Kutai Barat.

Dari kedua variabel diatas lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} paling besar yaitu sebesar 2,346, hal ini berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai pada SDN 005 Sekolaq Muliaq di Kutai Barat dibandingkan dengan variabel gaya kepemimpinan.

Dengan demikian hipotesis kedua mengatakan bahwa secara parsial, variabel gaya kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada SDN 005 Sekolaq Muliaq di Kutai Barat. Dengan variabel lingkungan kerja yang memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS 19 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 1,092 + 0,377X_1 + 0,340X_2$, yang berarti variabel gaya kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja sama – sama mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai pada SDN 005 Sekolaq Muliaq Di Kutai Barat.

Nilai R menunjukan angka sebesar 0,544. Artinya gaya kepemimpinan dan lingkungan

kerja mempunyai pengaruh yang sedang terhadap kinerja pegawai pada SDN 005 Sekolaq Muliaq di Kutai Barat.

Nilai R Square sebesar 0,296 atau 29,6% , artinya bahwa kinerja pegawai pada SDN 005 Sekolaq Muliaq di Kutai Barat dipengaruhi juga oleh variabel – variabel lain diluar penelitian ini sebesar 70,4%.

Variabel gaya kepemimpinan (X_1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,377 , t_{hitung} sebesar 2,299 > t_{tabel} 2,052 dengan signifikansi $0,029 < 0,05$, ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SDN 005 Sekolaq Muliaq di Kutai Barat. Pemimpin yang baik dan mau menerima saran dan pendapat bawahan akan disukai bawahan sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,340, t_{hitung} 2,346 > t_{tabel} 2,052 , dengan signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$, menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SDN 005 Sekolaq Muliaq di Kutai Barat. Lingkungan kerja yang sehat, bersih, dan nyaman, dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Hasil analisis tabel anova diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 5,675 dengan signifikansi 0,009 , dan F_{tabel} sebesar 3,354. Artinya F_{hitung} 5,675 > F_{tabel} 3,354. Hal ini menyatakan hipotesis pertama diterima karena sesuai dengan kriteria $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu variabel gaya kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada SDN 005 Sekolaq Muliaq di Kutai Barat.

Hasil uji t memperlihatkan nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 2,299 dan t_{tabel} 2,052. Nilai t_{hitung} 2,299 > t_{tabel} 2,052 , dan nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 2,346 dengan t_{tabel} sebesar 2,052. t_{hitung} 2,346 > t_{tabel} 2,052 , hal ini berarti gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada

SDN 005 Sekolaq Muliaq di Kutai Barat, dengan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan gaya kepemimpinan. Hal ini menyatakan hipotesis kedua diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis uji asumsi klasik dan regresi linier berganda maka hipotesis pertama yang mengatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan variabel lingkungan secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada SDN 005 Sekolaq Muliaq di Kutai Barat, diterima. Dan hipotesis kedua yang mengatakan bahwa secara parsial, variabel gaya kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada SDN 005 Sekolaq Muliaq di Kutai Barat, Diterima. Dengan variabel lingkungan kerja yang memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara,
2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung. Cetakan Kelima, PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Faustino Cardoso Gomes, 2003,
Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Edisi Pertama, Cetakan Ketiga, Andi Offset.
- H. Melayu S.P. Hasibuan, 2005,
Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh, PT. Bumi Aksara.
- J. Supranto, 2000, *Statistik (Teori Dan Aplikasi)* Jilid I, Jakarta, Edisi Kelima Cetakan Kesembilan, Erlangga.
- Sondang P. Siagian, 1999,
Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Cetakan Keempat, Bumi Aksara.